

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS SOSIAL TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN SIJUNJUNG (2016)

Iljasmadi

Email: ilyasmadi16@gmail.com

ABSTRACT

The problem raised in this study was the performance of the Sijunjung District Office of Manpower and Transmigration Staff, the research variables were organizational commitment, job satisfaction and employee performance. This study aims to reveal (1) the effect of organizational commitment on employee performance, (2) the effect of job satisfaction on employee performance, (3) the influence of organizational commitment and job satisfaction together on employee performance. Based on observations and studies of experience, the researchers found that the performance of the staff of the Sijunjung District Office of Manpower and Transmigration was still relatively low. Then the data were analyzed using correlation and regression techniques with the help of the SPSS for Windows version 13.00 computer program. The results of the analysis show that there is a contribution of organizational commitment to employee performance 78.2% and contribution to job satisfaction on employee performance 58%. While the contribution of organizational commitment and job satisfaction simultaneously on employee performance is 74.2%. If you look at the effect on the regression equation $Y = 22,499 + 0,590 X_1 + 0,212 X_2$. Based on the results of these studies, the researchers concluded that there was a significant effect of organizational commitment and job satisfaction together on employee performance. So the authors suggest to the parties concerned to agree and keep the commitments that have been made with employees, so that employee performance is better or significantly improved.

Keywords: *Organizational Commitment, Job Satisfaction, Employee Performance*

ABSTRAK

Masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah kinerja Pegawai Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sijunjung, variabel penelitian adalah komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan (1) pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai, (2) pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, (3) Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan pengamatan dan studi pengalaman, peneliti menemukan bahwa kinerja pegawai Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sijunjung masih relatif rendah. Kemudian data dianalisis menggunakan teknik korelasi dan regresi dengan bantuan program komputer SPSS for windows versi 13.00. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat kontribusi komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai 78,2% dan kontribusi kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai 58%. Sedangkan kontribusi komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara bersamaan terhadap kinerja pegawai sebesar 74,2%. Kalau dilihat pengaruhnya pada persamaan regresi $Y = 22,499 + 0,590 X_1 + 0,212 X_2$. Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka peneliti menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Maka penulis menyarankan kepada pihak yang terkait untuk menyepakati dan menepati komitmen yang telah dibuat dengan pegawai, sehingga kinerja pegawai lebih baik atau meningkat secara signifikan.

Kata Kunci: *Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Kemiskinan dan pengangguran merupakan masalah yang menjadi isu nasional pada saat ini termasuk di Kabupaten Sijunjung. Kabupaten Sijunjung merupakan salah satu Kabupaten tertinggal yang ada di Propinsi Sumatera Barat, hal ini disebabkan berbagai faktor yang cukup kompleks, termasuk salah satunya pengembangan Sumber Daya Manusianya yang menyebabkan banyaknya pendudukan yang berada dibawah garis kemiskinan dan tingginya tingkat pengangguran. Penduduk miskin di Kabupaten Sijunjung pada tahun 2008 tercatat sebanyak 204.601 jiwa dengan Keluarga Miskin sebanyak 10.827 KK, sedangkan pengangguran (pencari kerja) pada tahun 2008 tercatat sebanyak 8.467 orang. Berbagai upaya yang telah dilakukan Pemerintah Daerah Kabupaten Sijunjung dalam pengentasan kemiskinan dan pengurangan masalah pengangguran di Kabupaten Sijunjung diantaranya dalam pengentasan kemiskinan berupa: Pemberian bantuan rehab rumah bagi keluarga miskin, bantuan ternak sapi kelompok usaha bersama, penyaluran beras miskin, pemberdayaan penyandang cacat, santunan bagi orang tua terlantar dan banyak lagi program yang diluncurkan melalui pendanaan APBD Kabupaten, Dekonsentrasi Dinas Sosial Propinsi Sumatera Barat dan berupa bantuan langsung dari Kementerian Sosial RI di Jakarta, sedangkan dalam mengatasi masalah pengangguran berbagai upaya yang telah dilakukan diantaranya : Menyelenggarakan berbagai paket pelatihan keterampilan hidup (life skill) bagi pencari kerja dengan berbagai kejuruan diantaranya : Pelatihan Otomotive, pelatihan tata busana, las

listrik dan karbit, operator dan teknisi komputer, service hand phone dan tata boga serta berbagai paket pelatihan lainnya. Penyaluran dan penempatan tenaga kerja dalam maupun luar negeri melalui program Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) seperti Penempatan tenaga kerja ke Pulau Batam, Karimun dan pulau Bintan, sedangkan melalui program Antar Kerja Antar Negara (AKAN) yaitu penempatan tenaga kerja keluar negeri seperti ke Malaysia dan negara Timur Tengah.

Tuntutan pasca reformasi yang digulirkan menciptakan perubahan yang sangat mendasar terhadap pemerintahan dan dimensi kehidupan. Dalam prosedur pelaksanaan pemerintah daerah sesuai dengan amanat undang-undang dasar 1945 tercermin dalam bentuk keberadaan pemerintah di tingkat lokal. Dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang pemerintah daerah yang saat ini telah diperbaharui dengan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 memberikan suatu fenomena baru dan angin segar bagi pemerintah daerah dan menyelenggarakan fungsi pemerintahan.

Untuk mewujudkan pelaksanaan otonomi daerah yang seluas-luasnya, pembangunan Sumber Daya Manusia merupakan faktor utama yang perlu diperhatikan dalam rangka menciptakan aparatur yang lebih efisien sumber daya manusia dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil, merupakan unsur aparatur pemerintah, abdi negara dan abdi masyarakat, yang memegang peranan penting dalam menjalankan organisasi dan mewujudkan tujuan organisasi. Hal ini disebabkan karena Pegawai Negeri Sipil merupakan motor penggerak sekaligus sebagai pelaku dalam menyelenggarakan

tugas di bidang pemerintah, pembangunan dan kemasyarakatan, agar terlaksana tugas tersebut di atas, maka diperlukan komitmen pegawai yang didukung oleh iklim kerja yang kondusif serta Komitmen Organisasi pegawai itu sendiri dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Terjadinya transisi pemerintah, menyebabkan terjadinya perubahan sistem dan struktur pemerintahan baik pusat maupun di daerah. Untuk menghadapi perubahan tersebut Pemerintah Kabupaten Sijunjung berkewajiban meningkatkan kemampuan aparatur pemerintahnya di berbagai bidang, antara lain : peningkatan kemampuan sumber daya manusianya seperti keterampilan, kemampuan dan sikap melalui diklat/ kursus, magang, seminar dan kegiatan lainnya, sehingga aparatur/ pegawai dapat menghasilkan kinerja sesuai yang diharapkan. Hal ini tidak terlepas dorongan dan kepuasan iklim kerjadari aparatur/ pegawai itu sendiri yang mendukung atau memadai, dan hasilnya pegawai tersebut memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan dalam suatu organisasi.

KAJIAN TEORI

Banyak perumusan tentang kinerja ini , diantaranya dari A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2000;67) , yang mengemukakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata Job Performance (prestasi kerja) . Pengertian kinerja ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Bernadin dan Russel dalam FX . Soejadi (2001 ; 9) menerangkan pengertian dari Performance , yaitu Performance is defined as the record of out

comes produced on a specified job function or activity during a specified time period (prestasi adalah catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu selama kurun waktu tertentu. Menurut FX. Soejadi (2001; 12) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi , sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang dilakukan secara legal.

Berdasarkan pengertian yang dikemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari tiga dimensi. Pertama, sebagai keluaran, yakni dengan melihat apa yang telah dihasilkan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada seseorang berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Pada dimensi ini, hasil atau prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor (a) minat dalam bekerja (b) penerimaan dan delegasian tugas (c) peran dan tingkat motivasi seseorang pekerja. Semakin tinggi faktor-faktor tersebut maka semakin besar prestasi atau kinerjanya.

Dimensi kedua adalah aspek prosesnya. Pada dimensi ini kinerja seseorang dinilai dari prosedur-prosedur yang telah ditempuh seseorang atau organisasi dalam melaksanakan tugasnya . Bila dalam proses kerja mencapai target dilakukan sesuai dengan peraturan yang berlaku, maka kinerja organisasi atau orang tersebut dapat dikatakan baik. Namun bila dalam proses pencapaian target terdapat pelanggaran hukum maka kinerja dapat dikatakan tidak baik.

Dimensi ketiga, aspek kontekstualnya yakni penilaian kerja seseorang yang dilihat dari kemampuannya. Hal ini diasumsikan bahwa jika seseorang mampu mengerjakan pekerjaannya, maka kinerjanya juga akan baik. Dengan kata lain, apabila seseorang yang mempunyai pengalaman, pendidikan dan keterampilan serta ditempatkan pada posisi yang tepat maka secara kontekstual hal ini sudah benar dan diyakini kinerjanya akan baik juga.

Organisasi memiliki kepribadian seperti halnya individu. Kepribadian organisasi sama dengan komitmen organisasi. Komitmen Organisasi adalah sistem pengertian yang diterima secara bersama sedangkan karakteristik sesamanya adalah inisiatif individual, toleransi terhadap resiko, arah, integrasi, dukungan manajemen, kontrol, identitas sistem imbalan toleransi terhadap kompleks dan pola-pola komunikasi komitmen Organisasi merupakan solusi yang secara konsisten dapat berjalan dengan baik bagi sebuah organisasi dalam menghadapi persoalan-persoalan eksternal dan internal sehingga menjadi pelajaran bagi setiap individu dalam organisasi sebagai suatu cara berpikir dan merasakan hubungannya dengan masalah eksternal survival, yaitu bagaimana memahami visi, misi dan strategi organisasi, tujuan organisasi, proses pengambilan keputusan, pengembangan struktur organisasi dan sarana untuk pemantauan kemajuan organisasi melalui jaringan informasi.

Juga masalah internal integrasi, yaitu bagaimana menggunakan bahasa yang sama, norma-norma yang berlaku, cara-cara mendelegasikan wewenang, pemberian penghargaan dan imbalan serta

cara-cara mengatasi persoalan yang tidak diramalkan sebelumnya.

Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan oleh kepuasan kerja dapat mempengaruhi kerja seperti malas, rajin produktif dan lain-lain, atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis

Banyak penulis dan peneliti yang mempelajari tentang kepuasan kerja, namun tidak ada satu batasan dari kepuasan kerja yang sangat dirasakan paling sesuai oleh para penulis dan peneliti. Kepuasan Kerja sifatnya sangat pribadi, masing-masing subyek berbeda standar atau ukurannya. Kepuasan kerja juga berbeda pada setiap orang dan tidak dapat diukur dengan standar materi yang diperoleh dari hasil pekerjaan.

Kepuasan kerja mengandung aspek fisik, psikologis, lingkungan kerja interaksi antar personil, perilaku pimpinan dan kebijakan administrasi dan organisasi (Danim, 2004). Kepuasan Kerja tergantung pada akibat intrinsik dan ekstrinsik dan bagaimana pandangan pemegang kerja atas akibat ini. Nilai akibat berbeda untuk orang yang berbeda (Gibson, Ivan Cerich dan Donnelly, 1997). Dan selanjutnya menurut Hasibuan (2005) kepuasan kerja (Job Satisfaction) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Martoyo (2000:142), Kepuasan kerja adalah emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa

memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (explanatory reeseach) dengan menggunakan metode survey, yaitu penelitian yang berusaha menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Alasan utama menggunakan penelitian eksplanatori adalah berhubungan dengan pemilihan hipotesis yang dilakukan. Melalui uji hipotesis yang dilakukan, penulis berharap dapat menjelaskan pengaruh antara masing – masing atau bersama – sama variabel bebas dengan variabel terikat, sekaligus mengetahui variabel bebas yang paling berpengaruh terhadap vaiabel terikat.

Adapun yang menjadi tempat penelitian ini adalah kantor dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sijunjung. Penelitian ini dilakukan pada bulan Juni sampai Juli 2010. Instrumen penelitian dibagikan kepada responden pada jam kerja dengan izin dari kepala dinas (pimpinan).

HASIL PENELITIAN

Dalam bab ini penulis telah menganalisis data yang telah terkumpul. Data yang telah dikumpulkan berupa hasil jawaban responden yaitu pegawai Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sijunjung. Hasil pengolahan data berupa informasi untuk mengetahui apakah kinerja pegawai tersebut dipengaruhi oleh variabel komitmen organisasi (X_1) dan variabel kepuasan kerja (X_2), serta seberapa pengaruhnya.

Gambaran Umum Organisasi

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Sijunjung Nomor 5 Tahun 2008 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sijunjung, Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah di bidang sosial, tenaga kerja dan transmigrasi, dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati Sijunjung melalui Sekretaris Daerah. Adapun dengan tugas pokok dan fungsi sebagai berikut :

Setelah dilakukan pengumpulan terhadap hasil kuesioner yang disebarakan kepada responden yang dijadikan sampel, maka telah diperoleh nilai dari tiap-tiap tanggapan responden terhadap seluruh item pertanyaan yang diberikan. Sebelum hasil kuesioner tersebut digunakan untuk pengolahan data primer maka terlebih dahulu akan dilakukan pengujian validitas dan reliabilitasnya.

Untuk menguji validitas akan dilakukan dengan menggunakan analisis item. Analisis item ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor item dengan skor total. Tujuannya dilakukannya uji validitas ini adalah untuk mengukur tingkat keakuratan data sehingga dapat digunakan apa yang seharusnya diukur.

Dari hasil uji validitas, maka diperoleh isntrumen penelitian yang valid yang digunakan untuk penelitian dengan rincian untuk variable kinerja pegawai (Y) sebanyak 16 instrumen, untuk variable komitmen organisasi (X_1) sebanyak 12 instrumen dan untuk variable kepuasan kerja (X_2) sebanyak 14 instrumen.

Tabel 4.5 : Hasil Uji Coba Instrumen Variabel Penelitian

No	Variabel	Jumlah Indikator	Jumlah Pertanyaan Uji Coba	
			Sebelum	Sesudah
1	Kinerja Pegawai (Y)	4	16	14
2	Komitmen organisasi (X_1)	4	12	12
3	Kepuasan kerja (X_2)	3	14	11

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian

Uji persyaratan analisis yang dimaksud diatas, adalah uji persyaratan yang harus dipenuhi dalam melakukan analisis data penelitian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Dalam penelitian tentang pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sijunjung ini menggunakan:

Uji Hipotesis

Berdasarkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu: pertama, terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja pegawai . Kedua terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan

kerja dengan kinerja pegawai. ketiga terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan kinerja pegawai Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sijunjung. Di bawah ini akan disajikan hasil analisis dengan menggunakan model regresi baik sederhana maupun regresi berganda sebagai berikut :

Hipotesis Pertama

Untuk menguji hipotesis pertama, yaitu terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai maka uji hipotesis yang digunakan adalah secara parsial, dan hasilnya dapat dilihat pada table 4.7 berikut ini :

Tabel 4.7.1: Komitmen organisasi dan Kinerja Pegawai Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.853 ^a	.728	.722	3.73683

a Predictors: (Constant), Komitmen organisasi (X_1)

Berdasarkan table 4.7.1. diatas diperoleh bahwa r adalah 0,853 yaitu terdapat hubungan yang kuat positif antara komitmen organisasi dengan kinerja pegawai , dan nilai koefisien determinansi atau r square adaalh 0,728 yang berarti bahwa kontribusi komitmen organisasi

terhadap kinerja pegawai sebesar 0,728 atau 72,8 atau sebesar 27,8% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak termasuk dalam variable yang diteliti. Selanjutnya dapat dilihat persamaan regresinya berdasarkan table 4.7.2 berikut ini :

Tabel 4.7.2: Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	24.479	3.339		7.331	.000
	Komitmen organisasi (X_1)	.735	.066	.853	11.084	.000

a Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan table 4.7.2 di atas dapat diperoleh koefisien regresinya: constant = 24,476 dan komitmen organisasi 0,735, sehingga persamaan regresinya sebagai berikut : $Y = 24,476 + 0,735X_1$.

Dengan persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa setiap kenaikan nilai komitmen organisasi sebesar satu satuan akan menaikkan kinerja pegawai sebesar 0,735 satuan atau sebaliknya setiap penurunan nilai komitmen organisasi sebesar satu satuan akan menurunkan nilai kinerja pegawai sebesar 0,735 satuan. Sedangkan bila komitmen organisasi nol atau tidak ada maka kinerja pegawai akan tetap ada sebesar 24,476.

Kemudian kalau dilihat table analisis regresi sig 0,000 < 0,05 atau angka ini

Tabel 4.8.1: Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.762 ^a	.580	.571	4.63782

a Predictors: (Constant), Kepuasan kerja (X_2)

Berdasarkan table 4.8.1 diatas diperoleh bahwa r adalah 0,762 yaitu terdapat hubungan yang kuat dan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai dan nilai koefisien determinan atau r square adalah 0,580 yang berarti bahwa kontribusi pengaruh kepuasan kerja

angka t hitung 11,084 > dari t table 1,645, maka penulis berkesimpulan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang berarti atau signifikan dengan kinerja pegawai. Artinya apabila komitmen organisasi baik maka kinerja pegawai tersebut akan semakin meningkat dan begitu sebaliknya jika komitmen organisasi menurun maka kinerja pegawai juga akan menurun.

Hipotesis Kedua

Untuk menguji hipotesis kedua, yaitu terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai maka uji hipotesis yang digunakan adalah secara parsial, dan hasilnya dapat dilihat pada table 4.8 berikut ini:

terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 58% atau sebesar 42% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak termasuk dalam variable yang diteliti. Selanjutnya dapat dilihat persamaan regresinya berdasarkan table 4.8.2 berikut ini :

Tabel 4.8.2: Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	27.335	4.273		6.397	.000
	Kepuasan kerja (X_2)	.780	.098	.762	7.977	.000

a Dependent Variable: Kinerja pegawai (Y)

Kemudian kalau dilihat table analisis regresi yaitu sig 0,000 < 0,05 atau t hitung 7,977 > dari t table 1,645, maka penulis berkesimpulan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang berarti atau signifikan dengan kinerja pegawai. Artinya apabila kepuasan kerja baik maka kinerja

pegawai tersebut akan semakin meningkat dan begitu sebaliknya jika kepuasan kerja menurun maka kinerja pegawai juga akan menurun.

Berdasarkan table 4.8.2 diatas dapat diperoleh koefisien regresinya: constant = 27,335 dan kepuasan kerja = 0,780,

sehingga persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 27,335 + 0,780X_2.$$

Dengan persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa setiap kenaikan nilai kepuasan kerja sebanyak satu satuan maka kinerja pegawai akan menaikkan kinerja pegawai sebesar 0,780 satuan atau sebaliknya setiap penurunan nilai kepuasan kerja sebesar satu satuan akan menurunkan nilai kinerja pegawai akan turun sebesar 0,780 satuan. Sedangkan bila

kepuasan kerja nol atau tidak ada maka kinerja pegawai akan tetap ada sebesar 27,335.

Hipotesis Ketiga

Untuk menguji hipotesis ketiga, yaitu terdapat pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai maka uji hipotesis yang digunakan adalah secara simultan, dan hasilnya dapat dilihat pada table 4.9 berikut ini :

Tabel 4.9.1: Komitmen organisasi , Kepuasan kerja dan Kinerja Pegawai Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.862 ^a	.742	.731	3.67386

a Predictors: (Constant), Kepuasan kerja (X₂), Kepuasan kerja (X₁)

Berdasarkan table 4.9.1 di atas diperoleh adalah 0,862 yaitu terdapat hubungan yang kuat positif antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai dan nilai koefisien determinan atau R square adalah 0,742

yang berarti bahwa kontribusi pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 74,2% atau sebesar 25,8% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak termasuk dalam variable yang diteliti.

Tabel 4.9.2 : ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1750.624	2	875.312	64.851	.000(a)
	Residual	607.376	45	13.497		
	Total	2358.000	47			

a Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional (X₂), Komitmen organisasi

b Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Kemudian kalau dilihat dari signifikansi pada table 4.9.2 yaitu 0,000 angka ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dengan kinerja pegawai ini disebabkan angka F hitung 64,851 > dari F table 1,645 dan ini diperkuat dengan signifikansi yang diperoleh dari pengolahan data yaitu 0,000 < 0,05, maka penulis berkesimpulan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan

kerja mempunyai pengaruh yang berarti atau signifikan dengan kinerja pegawai. Artinya apabila komitmen organisasi dan kepuasan kerja baik maka kinerja pegawai tersebut akan semakin meningkat dan begitu sebaliknya jika komitmen organisasi dan kepuasan kerja menurun maka kinerja pegawai juga akan menurun.

Selanjutnya dapat dilihat persamaan regresinya berdasarkan table 4.9.3 berikut ini :

Tabel 4.9.3: Coefficients(a)						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	22.499	3.505		6.419	.000
	Komitmen organisasi (X ₁)	.590	.111	.685	5.320	.000
	Kepuasan kerja (X ₂)	.212	.132	.207	1.609	.115

a. Dependent: Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan table 4.9.2 di atas dapat diperoleh koefisien regresinya: constan = 22,499, koefisien regresi komitmen organisasi = 0,590 dan kepuasan kerja = 0,212 sehingga persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 22,499 + 0,590X_1 + 0,212X_2$$

Dengan persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Selanjutnya apabila nilai komitmen organisasi dan kepuasan kerja masing-masing tidak ada atau nol maka kinerja pegawai akan tetap ada sebesar 22,499.
- 2) Setiap nilai komitmen organisasi dinaikan satu satuan maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,590 satuan, sebaliknya setiap nilai komitmen organisasi diturunkan satu satuan maka kinerja pegawai akan menurun 0,590 satuan dengan asumsi

kepuasan kerja tetap atau nilai perubahannya nol.

- 3) Bila nilai kepuasan kerja dinaikkan satu satuan maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,212 satuan, sebaliknya bila nilai kepuasan kerja diturunkan satu satuan, maka kinerja pegawai akan turun sebesar 0,212 satuan, dengan asumsi komitmen organisasi tetap atau nilai perubahannya nol.

Selanjutnya, table 4.9.1 memperlihatkan nilai R² (R Square) adalah sebesar 0,742 berarti kontribusi komitmen organisasi dan kepuasan kerja transformasional sebesar 74,2% sedangkan 25,8% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Selanjutnya ke tiga hipotesis penelitian yang dikemukakan sebelumnya dapat disimpulkan seperti pada table 4.10 berikut ini :

Tabel 4.10 : Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian		
Hipotesis	Pernyataan	Keputusan
H ₁	Terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sijunjung	Diterima
H ₂	Terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sijunjung	Diterima
H ₃	Terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sijunjung	Diterima

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini serta melihat kembali pemaparan dari bab-bab sebelumnya, maka sesuai dengan perumusan masalah yang telah ditetapkan dapat ditarik

kesimpulan terhadap hasil penelitian ini sebagai berikut :

1. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Sijunjung dengan koefisien determinansi sebesar

- 0,728. Besarnya pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Sijunjung adalah sebesar 72,8% atau 27,2% dipengaruhi oleh variabel lain.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Sijunjung dengan koefisien determinansi sebesar 0,580. Besarnya pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Sijunjung adalah sebesar 58% atau 42% dipengaruhi oleh variabel lain.
3. Komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Sijunjung dengan determinansi sebesar 0,742. Besarnya pengaruh variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Sijunjung adalah sebesar 74,2% atau 25,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- DAFTAR PUSTAKA**
- Apulijah Abutojo, DR “Hand Out Mata Kuliah MM UPI YPTK” Padang
- Arikunto, Suharsimi. 2003. Manajemen Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong, M. 1994. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Media Komputindo.
- BacaL, R. 2002. Performance Manajemen. Jakarta: Gramedia Pustaka Indonesia.
- Badan Statistik, 2006, Kabupaten Sijunjung dalam Angka
- Buchari Zainun, Prof. Dr.1981,”Manajemen dan Motivasi” Edisi Revisi. Balai Askara . Jakarta
- Cushway, Barry, Derek Hodge (Sularmo Tjiptawardoyo, Penerjemah) 1992 Perilaku dan Design Organisasi, Elex Media Computindo, Jakarta
- E Kast, and Rossenzweight, 1995 terjemahan A. Hasyim Ali, Organisasi dan Manajemen
- Garry Dessler, 1997, Personal Management, diterjemahkan oleh Ague Dharma, SH. Manajemen Personalia, Erlangga Jakarta
- Gibson, JI Ivancceovich and Donelly, JH 1996, terjemahan H. Sullistyio, Organisasi dan Manajemen, Erlangga Jakarta.
- _____, 1997, Organisasi, Prilaku, Struktur dan Proses, Bina Aksara Jakarta.
- Ghozali, I. (2005) Aplikasi Analisa Multivariate dengan Program SPSS. Universitas Semarang, Indonesia
- G. R Terry, 2000, Prinsip-prinsip Manajemen, Bumi Aksara, Jakarta.
- Handoko T. Tani, 2001 Manajemen, BPFE Edisi kedua, Yogyakarta.
- Hair, J. F., Balck, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E. & Tatham, R. L. (2006). Multi Variati Data Analysis. 6th edition. Prentice Hall International, Inc.
- Hasibuan. M.2003. Morganisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta:Bumi Aksara.